Cambodian Center for Human Rights

របាយការណ៍

សិក្ខាសាលាស្តីពី

“ទាំងអស់គ្នាដើម្បីអាជីវកម្ម និងសិទ្ធិមនុស្ស”

០៤ មិថុនា ២០១០ ភោជនីយដ្ឋាន បៃតង — ភ្នំពេញ, ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

សេចក្តីផ្តើម

នៅថ្ងៃទី ០៤ មិថុនា ២០១០,មជ្ឈមណ្ឌលសិទ្ធិមនុស្សកម្ពុជាបានរៀបចំសិក្ខាសាលាមួយ ដែលជាផ្នែកមួយនៃគំរោងអាជីវកម្ម និង សិទ្ធិមនុស្ស។ សិក្ខាសាលានេះគឺជាផ្នែកមួយនៃសិក្ខាសាលាបន្តបន្ទាប់គ្នា ស្តីពី “ទាំងអស់គ្នាដើម្បីអាជីវកម្ម និង សិទ្ធិមនុស្ស” មានគោលដៅទៅដល់អ្នកតំណាងនៃវិស័យឯកជននៅកម្ពុជា។ សិក្ខាសាលាដែលមានការចូលរួមដោយសមាជិកនៃសហគមន៍អាជីវកម្មកម្ពុជា ត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីបង្ហាញ អ្នកដែលមានការពាក់ព័ន្ធទៅនឹងអាជីវកម្ម និងសិទ្ធិមនុស្ស និង បង្កើនការយល់ដឹងរបស់ពួកគេនៃសិទ្ធិមនុស្ស តាមរយៈការធ្វើបទបង្ហាញពី CCHR និងវាគ្មិន។ តាមរយៈសិក្ខាសាលា ចំនួននៃករណីសិក្សាត្រូវបានគេបង្ហាញ និងការពិភាក្សាជាក្រុមដែលទាក់ទងនឹងវិធី ដែលសកម្មភាពអាជីវកម្មអាចមានផលប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិមនុស្ស។ សកម្មភាពទាំងនោះត្រូវបានគេអនុវត្តជាមួយនឹងគោលបំណងនៃការផ្តួចផ្តើមនៃដំណើរការនៃការ បង្ករអោយមានអត្ថន័យពេញលេញនៃ សិទ្ធិមនុស្សដោយផ្អែកលើកិច្ចពិភាក្សារវាង អាជីវកម្មកម្ពុជា និង សង្គមស៊ីវិល។ លើសពីនេះទៀត សិក្ខាសាលានេះបានបង្ហាញឱកាសយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការពិភាក្សាលើ សេចក្តីថ្លែងការណ៍ស្តីពីគោល ការណ៍គោរពសិទ្ធិមនុស្ស (SOP), ជាកិច្ចព្រមព្រៀងដែលមិនចងកាតព្វកិច្ច មាន ១០ គោលការណ៍សំខាន់ មានទិសដៅជំរុញអោយអាជីវកម្មប្រមូលផ្តុំជាមួយនឹងកាតព្វកិច្ចគោរពសិទ្ធិមនុស្សរបស់ពួកគេ។ វាគ្មិនក្នុងកម្មវិធី មានលោក អាឡានស៊ូ ស៊ូសាន, ប្រធានមជ្ឈមណ្ឌលអាមេរិចដើម្បីសាមគ្គីភាពការងារជាអន្តរជាតិ ACIL និង លោក មឿន តុលា មន្ត្រីសម្របសម្រួលកម្មវិធី មជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់សំរាប់សហគមន៍ CLEC។

របាយការណ៍ខាងក្រោម នឹងពន្យល់ពីខ្លឹមសារសំខាន់នៃសិក្ខាសាលានេះ និងសង្ខេបពីបទពិសោធន៍ និងការជជែកវែកញែកដែលបានលើឡើងក្នុងកិច្ចប្រជុំពិភាក្សាគ្នានេះ។ របាយការណ៍នេះ ធ្វើឡើងដើម្បីត្រួតពិនិត្យតាមដានពីសិក្ខាសាលា និងសង្ឃឹមថាអាចជួយជាគំនិតដល់អ្នកចូលរួម និងអាចអោយពួកគេគិតអំពីជំហានបន្តបន្ទាប់ថា គួរធ្វើយ៉ាងដូចម្តេច ទាក់ទងទៅនឹងសិទ្ធិមនុស្សក្នុងអាជីវកម្ម។

សារចេះ:

សិក្ខាសិលានេះជា សិក្ខាសាលាលើកទី ៧ តាមលំដាប់លំដោយនៃសិក្ខាសាលាអាជីវកម្ម និង សិទ្ធិមនុស្ស របស់ CCHR/OHCHR សំរាប់ក្រុមដែលពាក់ព័ន្ធក្នុងវិស័យឯកជននៅកម្ពុជា។ សិក្ខាសាលាលើកទីមួយ ធ្វើឡើងសំរាប់អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល និង តំណាងសង្គមស៊ីវិលក្នុងខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០៩ គឺទទួលបានជោគជ័យ និង នាំទៅរកការកើនឡើងនៃការចូលរួមដើម្បីស្ថាបនាលើអាជីវកម្ម និង សិទ្ធិមនុស្សរវាងស្ថាប័នក្រៅរដ្ឋាភិបាល។ សិក្ខាសាលាលើកទីពីរផ្តួចផ្តើមអោយមានការចាប់ផ្តើមដំណើរការ នាំអោយមានកិច្ចពិភាក្សារវាង អាជីវកម្មកម្ពុជា និង សង្គមស៊ីវិល ដែលជាគោលបំណងស្នូលនៃគំរោងនេះ។

សិក្ខាសាលាលើកទីបី ទីបួន ទីប្រាំ ទីប្រាំមួយ និងទីប្រាំពីរ ជាសិក្ខាសាលាត៧គ្នា និង មានទិសដៅលើក កំពស់ការយល់ដឹង សិទ្ធិមនុស្សតាមរយ: សេចក្តីថ្លែងការណ៏នៃគោលការណ៏ ស្តីពីអាជីវកម្ម និង សិទ្ធិមនុស្ស (SOP)។

សិក្ខាសាលាទាំងប្រាំពីរមុននេះ បានបង្ហាញពីជំហានដំបូងក្នុងការបង្កើតអោយមាន បរិយាកាសនៃការ សហការដែលមិនប្រឈមមុខដាក់គ្នា លើអាជីវកម្ម និង សិទ្ធិមនុស្សរវាងក្រុមដែលពាក់ព័ន្ធ ក្នុងវិស័យឯកជន នៅកម្ពុជា។ វាគ្មិនដែលជាតំណាងមកពីសហជីពការងារ និង NGOs នៅសិក្ខាសាលាទាំងនេះ បានជួយបង្កើនការ យល់ដឹងក្នុងចំណោមអ្នកតំណាងអាជីវកម្ម ក្នុងការចូលរួម ដែលអាជីវកម្មអាចមានការ ប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិមនុស្ស ក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់ពួកគេ។ តាមរយៈការពិភាក្សានៅក្នុងសិក្ខាសាលា, សេចក្តីថ្លែងការណ៏នៃ គោលការណ៏ស្តីពី អាជីវកម្ម និង សិទ្ធិមនុស្សនៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ត្រូវបានគេតាក់តែងឡើង (SOP)។

គោលបំណងរបស់សិក្ខាសាលា

សង្ឃឹមថាសិក្ខាសាលានេះនិងអាចៈ

- លើកកំពស់ការយល់ដឹងអំពីអ្វីជាសិទ្ធិមនុស្ស និងអំពីវិធីដែលសិទ្ធិមនុស្សមានការពាក់ព័ន្ធទៅនឹងអាជីវកម្ម
- អនុញ្ញាតអោយអ្នកតំណាងនៃសហគមន៍អាជីវកម្មចែករំលែកគំនិតយោបល់ លើទំនួលខុសត្រូវសង្គម (CSR) និងការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស។
- ផ្តល់ឱកាសដើម្បីបង្កើតទំនាក់ទំនង រវាងវិស័យឯកជន និងសង្គមស៊ីវិល
- ពិភាក្សាបង្កើត សេចក្តីថ្លែងការណ៏ស្តីពីគោលការណ៏គោរពសិទ្ធិ លើគំរោងអាជីវកម្ម និង សិទ្ធិមនុស្សនៅ ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

សិក្ខាសាលានេះត្រូវបានបែងចែកជា ៣ផ្នែក:

ផ្នែក១ — កិច្ចស្វាគមន៍ និង សេចក្តីផ្តើម

លោក គង់ សំអុន នាយកកម្មវិធីនៃមជ្ឈមណ្ឌលសិទ្ធិមនុស្សកម្ពុជា បានបើកសិក្ខាសាលានូវសេចក្តីណែនាំអំពីប្រធានបទ ទាក់ទងនឹងអាជីវកម្ម និងសិទ្ធមនុស្ស។ គាត់បានសង្កត់ធ្ងន់ថា អាជីវកម្មដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ដែលទាក់ទងនឹងអាជីវកម្ម និង សិទ្ធមនុស្ស។ វាអាស្រ័យលើអាជីវកម្ម ថាតើវាគឺជាអ្នកការពារសិទ្ធមនុស្ស រឺ ជាអ្នកដែលពាក់ពន្ធ័នឹងការរំលោភសិទ្ធមនុស្ស។ គាត់បានពន្យល់បន្ថែមថា អាជីវកម្មប្រហែលធ្វើការប្តេជ្ញាខ្លួនរបស់ពួកគេក្នុងការមិនរំលោភសិទ្ធមនុស្ស។ ពួកគេប្រហែលជាអាច ធ្វើខ្លួនគេអោយក្លាយជាអាជីវកម្មមួយដ៏ល្អដោយពង្រឹងគោលការណ៍ និងច្បាប់ផ្ទៃក្នុង ដើម្បីគោរពតាមច្បាប់ស្តីពីសិទ្ធមនុស្ស ជាជាងរំលោភសិទ្ធិមនុស្ស។ គាត់បានបញ្ជាក់បន្ថែមទៀតក្នុងអត្ថន័យទូទៅថា អ្នកគ្រប់គ្នារួមមានស្ថាប័នដែលធ្វើអាជីវកម្មត្រូវតែគោរពសិទ្ធិមនុស្ស និង ជួយបង្ការនៅពេលដែលមានការរំលោភសិទ្ធមនុស្សកើតមានឡើង។ លោក គង់ សំអុន បានសរុបថា នៅពេលណាការការពារសិទ្ធិនៅតែមានការព្រួយបារម្ភ វាគឺជាតួនាទីដ៏ចំបងរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលដែលត្រូវទទួលខុស ត្រូវចំពោះការការពារសិទ្ធិមនុស្ស ក៏ប៉ុន្តែអាជីវកម្មក៏ត្រូវតែមានទំនួលខុសត្រូវដើម្បីធានាថាសិទ្ធិមនុស្សត្រូវបានការពារ និង យកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់បំផុត។

ផ្នែក២ — ការពិភាក្សាលើអាជីវកម្មមានការគោរពសិទ្ធិមនុស្សនៅកម្ពុជា

តាមរយៈសិក្ខាសាលាត១គ្នា វាគ្មិនផ្សេង១គ្នាត្រូវបានគេអញ្ជើញមកចែករំលែកបទពិសោធន៍ជាមួយនឹងអ្នកចូលរួមផ្សេង១ ជាមួយនឹងការធ្វើបទបង្ហាញ ២០នាទី។ ដំណើរការនេះអាចអោយអាជីវកម្មដ៏ទៃរៀនពីបទពិសោធន៍ និង តរិយាបទនៃសហគ្រាសរីកចំរើនក្នុងសង្គម។

សិក្ខាសាលានេះមានការចូលរួមដោយ វាគ្មិនចំនួនពីររូបៈ

លោក អាឡុនស៊ូ បានពន្យល់ថាសហជីពកម្មករគឺជាអង្គការមូលដ្ឋានសំរាប់ការការពារប្រយោជន៏នៃអ្នកធ្វើការ។ សហជីពកម្មករគឺស្ថិតនៅក្នុងទ្រឹស្តីនៃដៃគូរខាងក្រៅ ក៏ប៉ុន្តែគឺវានៅក្នុងការអនុវត្តន៏ខាងក្នុងដែលពួកគេធ្វើឡើងសំរាប់កម្មករ រឺ និយោជិក។ ពួកគេបំរើកម្មករ និងទាញយកពីកម្មករ។ ប្រយោជន៏របស់កម្មករដែលសហជីពកម្មករខិតខំស្វែងរកដើម្បីការពារគឺ ការទទួលបានការគោរព សន្តិសុខ និងការចែករំលែកនូវប្រយោជន៏ តាមរយៈនៃប្រាក់ឈ្នួល និងប្រយោជន៏បន្ថែមផ្សេង១។ នៅក្នុងសង្គម ក្នុងនាមជាអ្នកបង់ពន្ធជូនរដ្ឋកម្មករត្រូវចំណាយលើម្ហូបអាហារ ការចំណាយទៅលើជីវភាព ប្រចាំថ្ងៃ ថ្លៃផ្ទះ ការថែទាំសុខភាព ការទទួលបានការអប់រំជាសាធារណៈ របៀបរបបនៃការរស់នៅក្នុងសង្គម និងសកម្មភាពផ្សេង១។ គាត់បានបញ្ជាក់បន្ថែមទៀតថា រដ្ឋាភិបាលមានតួនាទីធ្វើអ្វី១សំរាប់ជា ប្រយោជន៏របស់កម្មករដូចជា ការបង្គាប់ធ្វើអោយច្បាប់ការងារកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព ផ្តល់នូវជីវភាពរស់នៅកាន់តែប្រសើរឡើង និងអភិវឌ្ឍន៏ការអប់រំ និងសេវាកម្មថែទាំសុខភាព។ គាត់បានមានប្រសាសន៏ បន្ថែមទៀតថា មាត្រាមួយចំនួននៃច្បាប់ការងារមិនទាន់មានភាពស៊ីជំរៅទៅនឹងស្ថានភាពនៅក្នុង សង្គមកម្ពុជា ហើយគួរតែមានការកែប្រែ។ លោក អាឡុនសូ បានបន្តទៀតថា សហជីពកម្មករមានសិទ្ធិដើម្បីធ្វើ ការចរចារ ជាមួយក្រុមហ៊ុន។ ពួកគេអាចលើកយកបញ្ហាដែលទាក់ទងពីសិទ្ធរបស់កម្មករ។ សហជីពកម្មករមិនត្រឹមតែធ្វើការចរចារ តែប៉ុណ្ណោះទេ គឺធ្វើករបញ្ចុះបញ្ចូល ជាមួយរដ្ឋាភិបាល

ដើម្បីអោយប្រាកដថា ច្បាប់ការងារ និង សិទ្ធិរបស់កម្មករត្រូវបានគេ គោរពអោយស្របតាមសង្គមប្រជាធិបតេយ្យ ។ សហជីពកម្មករមានតួនាទីគ្រប់គ្រងថា តើអាជីវកម្មបានគោរព ទៅតាម សិទ្ធិមនុស្សរឺយ៉ាងណា ។ លោក អាឡុនសូ បានមានប្រសាសន៏ទៀតថា សហជីពកម្មករអាចជាអាវុធដែល មានមុខពីរដើម្បីពង្រឹងការអនុវត្តន៏នូវការគោរព សិទ្ធិមនុស្សរបស់រដ្ឋាភិបាល និង ស្ថាប័នដែលធ្វើអាជីវកម្ម ។ បណ្តឹង និងការជួយគាំទ្ររបស់ពួកគេ អាចជួយលើកទឹកចិត្តរដ្ឋាភិបាលដើម្បីពង្រឹងការគ្រប់គ្រងច្បាប់ និងជួយអាជីវកម្មក្នុងការពង្រឹងលក្ខខណ្ឌការងាររបស់និយោជិក ។ ការធ្វើបទបង្ហាញរបស់លោក អាឡុនសូ បានចង្អុលបង្ហាញថា សារៈសំខាន់របស់សហជីពកម្មករ និងបានបញ្ជាក់ថា សហជីពកម្មករគឺជាកំលាំងប្រមូលផ្តុំសំរាប់ការជំទាស់ដោយអហិង្សា ។ កម្មករមួយបង្កើតសហជីព រឺ អង្គការដែលសហជីព រឺអង្គការនោះជួយគាំទ្រកន្លែងធ្វើការ រឺកម្មករទាំងនោះ ។ អង្គការ រឺ សហជីពទាំងនោះមានការសហការណ៏គ្នាជាមួយរដ្ឋាភិបាល និងជួយគាំទ្រសង្គមដើម្បីអោយមានភាពប្រាកដថា កម្មករទាំងអស់ទទួលបាននូវប្រយោជន៏ស្មើគ្នានៅក្នុងសង្គម ។ សហជីពកម្មករបង្កើតការយល់ដឹងទៅវិញទៅមករវាងនិយោជក និងនិយោជិក ។ ជាមួយនឹងមានការទុកចិត្ត និង សហការយ៉ាងច្រើន ការយល់ដឹងរវាងគ្នានិងគ្នាក្លាយទៅជាទំនាក់ទំនងឧស្សាហ៏កម្មល្អ ។ ប្រសិនបើ គឺជាទំនាក់ទំនងឧស្សាហកម្មដ៏ល្អនោះការងាររបស់ពួកកម្មករនឹងត្រូវបានធានាថា ការរើសអើងនឹងត្រូវបានលុបបំបាត់ ។ សហជីពកម្មករដែលមានកេរិតខ្ពស់ ផ្តល់នូវការជំរុញការរីកលូតលាស់នៃប្រទេស ។ ទំនាក់ទំនងឧស្សាហ៏កម្មដ៏ល្អគឺជាដំណើរការ រឺក៏ ជាការឆ្លុះបញ្ចាំងនៃ ការសហការចចារ ។ ដូច្នេះហើយ សហជីពកម្មករមិនត្រឹមតែជួយគាំទ្រកម្មករតែប៉ុណ្ណោះទេ ក៏ប៉ុន្តែក៏សំរាប់សង្គមទូទៅផងដែរ ។

លោក មឿន តុលា- អ្នកសំរបសំរួលកម្មវិធី — មជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់ក្នុងសហគមន៏ (CLEC) : បើកកិច្ចចាប់ផ្តើម បទបង្ហាញពី ស្ថានការងារសមរម្យនៅកម្ពុជា និង ការប្រឈម ។

យោងតាម លោក មឿន តុលា, ការងារសមរម្យគឺសំដៅទៅលើតុល្យភាពនៃការទទួលឳកាសការងារដែលសក្តិសមទៅតាមសមត្ថភាពរបស់គេម្នាក់ៗ និង ធានាផ្តល់នូវសេរីភាព, តុល្យភាព, សុវត្ថិភាព, គោរពសិទ្ធិមនុស្សគ្រប់ពេលវេលា ។ គាត់បានលើកមាត្រា សិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិ ដូចជា សេចក្តីប្រកាសជាសាកលស្តីពីសិទ្ធិមនុស្សរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ កតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ច សង្គម និងវប្បធម៌ អនុសញ្ញាអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ រដ្ឋធម្មនុញ្ញ និងច្បាប់ការងារនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា មកពន្យល់ត្រួសៗដល់អ្នកចូលរួម ។ លោក តុលាបានលើកឡើងនូវសន្តិភាព ព្រមទាំងបកស្រាយថា វាគឺជាការដែលគ្មានអំពើហិង្សា និងមានផលប្រយោជន៏ដល់កម្មករនិយោជិក និង និយោជក ។ គាត់ថា ក្រុមកម្មករមានសិទ្ធិធ្វើដូច្នេះ ហើយការរីកចំរើនរបស់ការងារ ក៏ជាផ្នែកមួយជួយដល់ក្រុមហ៊ុនដែរ ។ គាត់បន្តទៀតថា មានការឈប់សកម្មការងារ ។ ឈប់សកម្មការងារ គឺការផ្អាកការងារក្នុងក្រុមហ៊ុនទាំងស្រុង រឺ ផ្នែកណាមួយដោយមានការជ្រួលច្របល់ពីកម្មករ ។ ក្នុងករណីនេះ អ្នកត្រួតពិនិត្យត្រូវពិនិត្យយ៉ាតតឹងរ៉ឹង ហើយក្រុមហ៊ុនត្រូវគោពសិទ្ធិកម្មករ ដូចជាការបញ្ឈប់ការងារដោយមិនបានបញ្ជាក់ជាមុន គឺខុសច្បាប់ ។ យើងឃើញថាពាណិជ្ជកម្ម និង សិទ្ធិមនុស្ស គឺគ្របដណ្តប់

ដោយនិយោជិក និយោជក ជាមួយសហគមន៍ ។ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចគោរពសិទ្ធិកម្មកររបស់ពួកគេហើយ កម្មករក៏ត្រូវតែគោរពសិទ្ធិរបស់និយោជកដែរ ។

ចំពោះព័តិមានបន្ថែមៈ

- អនុសញ្ញា ៨៧ ស្តីពីសេរីភាពនៃការបង្កើតសមាគមន៍ ឬសហជីព និង ការការពារសិទ្ធិក្នុងការបង្កើតអនុសញ្ញានេះ ១៩៤៨: កម្មករនិយោជិកអាចចូលរួមជាមួយសហជីព ដែលឯករាជ្យពីរដ្ឋាភិបាល និងឥទ្ធិពលពីនិយោជក និង អនុសញ្ញា ៩៨ ស្តីពីសិទ្ធិបង្កើត និង ការចចាររួម ១៩៤៩: កម្មករនិយោជិកអាចធ្វើការចចារជាមួយនឹងនិយោជករួមគ្នា ប្រឆាំងនឹងបុគ្គល ។
- ការហាមប្រាមរាល់ទំរង់នៃការងារដោយបង្ខំ (អនុសញ្ញា ២៩ស្តីពីការងារដោយបង្ខំ ១៩៣០): រួមមានសុវត្ថិភាពពីការងារដូចគុក និងទាសភាព ហើយការងារកម្មករនិយោជិកពីការត្រូវបានគេបង្ខំអោយធ្វើការក្រោមការបង្ខិតបង្ខំ ។
- ការលុបបំបាត់ចោលរាល់ទំរង់នៃពលកម្មកុមារៈ ការអនុវត្តអាយុអប្បបរមាក្នុងការធ្វើការងារ (អនុសញ្ញា ១៣៨ ស្តីពីអាយុអប្បបរមាធ្វើការងារ ១៩៧៣) និង តំរូវការនៃលក្ខខណ្ឌធ្វើការងារសំរាប់កុមារ
- ការលុបបំបាត់ការរើសអើងនៅកន្លែងការងារ (អនុសញ្ញា ១០០ និង ១១១ ស្តីពីការទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាចំពោះបុរស និងស្ត្រី សំរាប់ការងារមានតំលៃដូចគ្នា ១៩៥១ និង គ្មានការរើសអើង ១៩៥៨
- មាត្រា ២៣ នៃសេចក្តីប្រកាសជាសាកលស្តីពីសិទ្ធិមនុស្សរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ:
  ១.មនុស្សគ្រប់រូប មានសិទ្ធិធ្វើការងារ ជ្រើសរើសការងារដោយសេរី និងធ្វើការងារក្នុងលក្ខខណ្ឌត្រឹមត្រូវ និង ពេញចិត្ត ព្រមទាំងការពារប្រឆាំងនឹងភាពអត់ការងារធ្វើ ។
  ២.មនុស្សគ្រប់រូប មានសិទ្ធិទទួលប្រាក់បៀវត្សស្មើគ្នាចំពោះការងារដូចគ្នា ដោយគ្មានការរើសអើង ។
  ៣.អ្នកធ្វើការងារ មានសិទ្ធិទទួលបានលាភការដោយសមធម៌និងពេញចិត្ត ដើម្បីធានាអត្ថិភាពរស់នៅរបស់ខ្លួន និងគ្រួសារ អោយសមស្របនឹងសេចក្តីថ្លៃថ្នូរនៃមនុស្ស និង ត្រូវបានបំពេញបន្ថែមទៀតតាមមធ្យោបាយផ្សេងៗនៃការការពារផ្នែកសង្គម ប្រសិនបើចាំបាច់ ។
  ៤.មនុស្សគ្រប់រូប មានសិទ្ធិបង្កើត និងចូលរួមសហជីព ដើម្បីការពារផលប្រយោជន៍របស់ខ្លួន ។

សំនួរ និង ចំលើយ

កំឡុងពេលនៃវគ្គទី ២ នៃសិក្ខាសាលា វេទិកានៃសំនួរ និងចំលើយត្រូវបានធ្វើឡើង ។ សំនួរនឹងត្រូវបានធ្វើការ ចោទសួរ ហើយនិងការឆ្លើយតបរបស់គេមានដូចជា:

១. <u>សំនួរត្រូវបានចោទសួរដោយ Green Venture</u>: "ដូចដែលអ្នកគ្រប់គ្នាដឹង ផ្នែកខាងរាជរដ្ឋាភិបាលគឺមិនទាន់មានភាពសកម្មនៅឡើយទេ ។ អ្នកកំពុងតែជជែកអំពីប្រយោជន៍នៃសហជីពចំពោះរាជរដ្ឋាភិបាល ។ តើការចូលរួមរបស់ រាជរដ្ឋាភិបាល ផ្តល់ប្រយោជន៍ដល់សង្គម និងកម្មករដោយ

របៀបណា រឺវិធីណា? យើងពិតជាមិនបានដឹងនៅឡើយទេ។ តាមទស្សនៈវិស័យរបស់អ្នក តើអ្នកមានយោបល់យ៉ាងណា?"

-លោក អាឡុនសូ ស៊ូសាន: "ខ្ញុំគិតថាច្បាប់ការងារនៅកម្ពុជា គឺមានភាព ប្រសើរជាងប្រទេសខ្ញុំភីលីពីន។ បញ្ហា គឺជាបញ្ហានៃការអនុវត្តន៍ និងបញ្ហានៃសន្តិសុខសង្គម។ ឥឡូវនេះ មានការអភិវឌ្ឍន៍សន្តិសុខសង្គមជាលក្ខណអន្តរជាតិ ប៉ុន្តែវាទើបតែនឹងចាប់ផ្តើម។ សហជីព គឺជាផ្នែកនៃ សន្តិសុខជាតិ។ បាទ នឹងនៅតែមានបញ្ហាធំជាច្រើន។ ខ្ញុំអាចនិយាយថាសហជីពកម្មករនៅកម្ពុជា មានអាយុកាលប្រហែលជា ១០ ឆ្នាំគត់ប៉ុណ្ណោះ។ បើទោះបីជាមានអង្គការសង្គមស៊ីវិលធំៗ ដើម្បីរុញច្រានការសាងសង់សង្គមទៅមុខ។ ប៉ុន្តែ យើងមិនមានកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ ដែលជួយរុញច្រាន ប្រយោជន៍នៃសង្គមកម្ពុជាទៅមុខ។ សហជីពកម្មករ មិនគួរមានការពាក់ពន្ធ័ រឺមានគណបក្សនយោបាយ ជាកម្មសិទ្ធិរបសខ្លួនទេ។ ពួកគេ គួរតែមានភាពឯករាជ្យ ដូច្នេះហើយពួកគេនឹងមិនត្រូវធ្វើអ្វីដែលពួកគេ ប្រាប់អោយធ្វើនោះទេ។"

-លោក អ៊ុច គិម អ៊ី ជាប្រធាន នៃ CEDO បានបន្ថែមថា: "សហជីពកម្មករគួរតែលើកទឹកចិត្តកម្មករ ដើម្បីជួយសំរួលសំរាប់ពួកគេ សង្គម និងប្រទេសជាតិ។ ពួកគេត្រូវតែជួយកម្មករទាំងអស់ដើម្បីយល់ដឹងពីការគ្រប់គ្រង ផ្ទុយទៅវិញនិងដឹងពីវិធីដើម្បីធ្វើការ ជាមួយគ្នា និងពីវិធីដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាជាមួយគ្នា។"

២. សំនួរត្រូវបានចោទសួរដោយលោក គង់ សំអុន: "ជាគោលនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា តើយើងនឹងអាចឃើញនូវឥរិយាបទរបស់និយោជក នៅពេលទទួលបានបណ្តឹងពីសហជីពកម្មករ ដោយរបៀបណា? តើនិយោជកទាំងនោះឆ្លើយតបទៅនឹង ពួកគេ យ៉ាងដូចម្តេច? "

-លោក អាឡុនសូ ស៊ូសាន: "យើងមិនទាន់បានទទួលនូវដំណឹងពីពួកសហជីពកម្មករទាំងនោះទេ។ នេះគឺជាការឆ្លុះបញ្ចាំងនៃទំនាក់ទំនងមិនទាន់រីកចំរើន រវាងសហជីពកម្មករ និងនិយោជក។ វាមិនមែនជារឿងងាយស្រួលទេ ដែលប្រភេទនៃទំនាក់ទំនងទាំងនេះ ជាពិសេស ជនជាតិចិន ហុងកុង រឺក៏ម្ចាស់អាជីវកម្មផ្សេងៗ។ នៅពេលដែលឧស្សាហកម្មនៅទីនេះ មានការបើកច្រើនជាងប្រទេសមួយចំនួន នៅក្នុងប្រទេសដែលមានរោងចក្រកាត់ដេរច្រើន។ ពួកគេរកឃើញថា វាពិតជាងាយស្រួលក្នុងការធ្វើអាជីវកម្មពីព្រោះនិយោជក មានឆន្ទះចចារនៅពេលដែលមានកូដកម្មតែមួយគត់។"

៣. សំនួរត្រូវបានចោទសួរដោយអ្នកចូលរួម: "តើអ្នកគិតថាកម្មករទាំងអស់គោរពច្បាប់ការងារនៅកម្ពុជាដែររឺទេ? ប្រសិនបើមិនដូច្នេះ តើយើងអាចការពារ និងអនុវត្តន៍ច្បាប់ដោយរបៀបណា? "

-លោក អាឡុនសូ ស៊ូសាន: "កាលពីពេលមុននៅតាមដងផ្លូវ មិនសូវមានមនុស្សច្រើនទេដែលពាក់មួកការពារសុវត្ថិភាព ប៉ុន្តែនៅពេលដែលមាននគរបាលចរាចរណ៍ចាំឈរផាកពិន័យ អ្នកឃើញថាប្រជាពលរដ្ឋចាប់ផ្តើម ចាប់ផ្តើមពាក់មួកសុវត្ថិភាពពេលកំពុងបើកបរ។ ពួកគេប្រហែលជាបន្តធ្វើដូច្នោះរហូតដល់គ្មាន

មន្ត្រីនគរបាលចរាចរណ៍ផាកពិន័យ។ សូមបង្វែរការចាប់អារម្មណ៍ មកលើករណីរបស់យើងវិញ នគរបាលចរាចរណ៍ គឺជាសហជីពកម្មករ។ តើសហជីពកម្មករដ៏ខ្លាំងមួយនេះអាចជួយដោយរបៀបណា? សហជីពកម្មករដែលខ្លាំង ជួយអ្នកគ្រប់គ្រងដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាអោយកាន់តែមាន ភាពល្អប្រសើរ។ សហជីពកម្មករធ្វើតាមវិធីដើរតាមអ្នកគ្រប់គ្រង ដូច្នេះហើយស្តង់ដារនៃការងារ គឺមានការអភិវឌ្ឍន៍។"

- លោក មឿន តុលា អ្នកសំរបសំរួលកម្មវិធី នៃ CLEC បានបន្ថែមថា: "មានពីរចំនុចដែលយើងគួរតែក្រលេកមើលនៅក្នុងច្បាប់ការងារ។ មានអ្នកដើរតួចំនួនពីរអ្នក គឺ តួនាទីអ្នកសំរបសំរួល និងតួនាទីអ្នកអង្កេតការងារ។ តួនាទីរបស់អ្នកអង្កេតការងារ គឺត្រួតពិនិត្យ អាជីវកម្ម ទាំងនោះដើម្បីអោយគោរពច្បាប់។ ក្រៅពីការធ្វើការងារជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រង សហជីពកម្មករត្រូវតែធ្វើការជាមួយអ្នកអង្កេតការងារដើម្បីផ្តល់មុខងារអោយពួកគេផងដែរ។"

៤. សំនួរត្រូវបានចោទសួរដោយអ្នកចូលរួម: "តើមានលក្ខខណ្ឌការងារអ្វីខ្លះ របស់កម្មករនៅក្នុងប្រទេសកូរ៉េ និងប្រទេសដ៏ទៃទៀតផងដែរ? តើអ្វីទៅដែលជាភាពខុសប្លែកគ្នារវាងលក្ខខណ្ឌការងារនៃប្រទេសទាំងពីរ? "

-លោក មឿន តុលា: "មាត្រា ១ នៃច្បាប់ការងារ បង្ហាញថា មានតែកម្មករដែលកំពុងធ្វើការនៅក្នុងដែនដីនៃ ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាតែប៉ុណ្ណោះ លើកលែងតែ អ្នកដែលបំរើការងារនៅក្នុងជួរកងទ័ពទាហាន ស៊ីវិល ពីព្រោះពួកគេទាំងអស់នេះមានច្បាប់ផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ស្ថាប័នគេដើម្បីមើលការខុសត្រូវ។ ជនបរទេសទាំងអស់ដែលធ្វើការនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា នឹងត្រូវបានការពារដោយច្បាប់នៅក្នុង ប្រទេសកម្ពុជា ប៉ុន្តែអ្នកធ្វើការទាំងអស់ដែលធ្វើការ នៅក្នុងប្រទេសថៃឡង់ដ៏ កូរ៉េខាងត្បូង ម៉ាឡេស៊ីនឹងមិនទទួលបានការការពារដោយច្បាប់ការងារនៃប្រទេសកម្ពុជាឡើយ។ ពួកគេនឹង ត្រូវបានការពារដោយច្បាប់ស្តីពីជនអន្តោប្រវេសន៏នៃប្រទេសទាំងនោះ។ ខ្ញុំចង់ចែករំលែកនូវក្តីបារម្ភរបស់ខ្ញុំដែលយើងគួរតែក្រលេកទៅមើល អនុសារណៈយោគយល់រវាងប្រទេសទាំងពីរ ថាតើច្បាប់ការងារ អនុវត្តន៏ដោយរបៀបណា និងលក្ខខណ្ឌការងារអ្វីខ្លះដែលបានដាក់ដើម្បីការពារសិទ្ធិនៃការងារ។ ឧទាហរណ៏ពលករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាដែលទៅធ្វើការនៅប្រទេស ម៉ាឡេស៊ីជាអ្នកបំរើនៅតាមផ្ទះ ពួកគេត្រូវបានគេរំលោភបំពាន រឺធ្វើបាប។ សិទ្ធិរបស់គេដើម្បីទទួលបានពតិមាន គឺត្រូវបានគេកំណត់។ អ្នកប្រហែលជាធ្លាប់បានឃើញអនុសារណៈយោគយល់ រវាងប្រទេសកម្ពុជា និង ម៉ាឡេស៊ី។ CLEC ថ្មីៗនេះកំពុងតែធ្វើការទាក់ទង និងអនុសារណៈយោគយល់រវាងប្រទេសកម្ពុជា និងម៉ាឡេស៊ី កូរ៉េខាងត្បូង និងថៃឡង់ដ៏។ សង្ឃឹមយ៉ាងមុតមាំថា យើងអាចចែករំលែកទៅកាន់អ្នកទាំងអស់គ្នា នៅពេលដែលយើងទទួលបានលទ្ធផល។ "

-លោក អាឡុនសូ ស៊ូសាន បន្តទៀតថា: "ជាសហជីពកម្មករម្នាក់ យើងគួរតែមានការភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងជាមួយបណ្តាសហជីពផ្សេងៗនៃប្រទេសផ្សេងៗ។ "

៥. សំនួរត្រូវបានចោទសួរដោយ Green Venture: "តើមានលក្ខខណ្ឌណាមួយដែលជាក់លាក់សំរាប់អ្នកដែលធ្វើការក្នុងវិស័យកសិកម្ម? "

-លោក មឿន តុលា: "មានសហគមន៏កសិករមួយកន្លែងនៅខេត្ត ស្វាយរៀង ក៏ប៉ុន្តែមិនសូវជាមានសកម្មភាពលេចធ្លោទេ។ សំរាប់ជំនាំចំការកៅស៊ូ ពីមុនត្រូវបានគ្រប់គ្រងដោយរដ្ឋ។ វាទើបតែស្ថិតនៅក្រោមការ គ្រប់គ្រងរបស់ឯកជន។ ទើបនេះហើយមានសហគមន៏មួយកន្លែងដែលហៅថា សហគមន៏ចំការជំនាំកៅស៊ូ។"

-លោក អ៊ុច គីម អ៊ី បានបន្ថែមថា: "សហជីពកម្មករ មិនចូលរួមខ្លាំងក្លាទេជាមួយឧស្សាហកម្មធុនតូច និងមធ្យម ពីព្រោះពួកគេបំពានច្បាប់ការងារ ដូចជាទៅលើកម្មករដែលជាកុមារនៅក្នុងសហគ្រិនផលិតគ្រឿងសង្ហារឹម និងទឹក ដោះគោ។"

ផ្នែកទី៣---ការពិភាក្សាលើសេចក្តីថ្លែងការណ៍ស្តីពីគោលការណ៍គោរពសិទ្ធិនៃគំរោងអាជីវកម្ម និង សិទ្ធិមនុស្ស:

លោកគង់ សំអុនចាប់ផ្តើមដោយពន្យល់ថា SOP គឺផ្អែកលើគោលការណ៍សិទ្ធិមនុស្សដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ជាតិ និង អន្តរជាតិ គឺមិនមែនជាចំណង និង មិនជាកាតព្វបង្ខំលើក្រុមហ៊ុនដែលចុះហត្ថលេខាទេ។ SOP ដូចជាឯកសារសំអាងមួយចំពោះក្រុមហ៊ុនដែលត្រូវបានគេអំពាវនាវ ដើម្បីធានាថាក្រុមហ៊ុនប្រកាន់ភ្ជាប់ទៅនឹងសិទ្ធិមនុស្ស។ ជាងនេះទៅទៀត SOP អាចត្រូវបានប្រើប្រាស់ដោយក្រុមហ៊ុនដើម្បីបង្ហាញពីការប្តេជ្ញាក្នុងការការពារ និង គោរពសិទ្ធិមនុស្ស ដែលជួយអោយពួកគេកសាងទំនាក់ទំនងល្អជាមួយនឹងបុគ្គលិករបស់ពួកគេ។

ការពិភាក្សានេះប្រព្រឹត្តទៅបានយ៉ាងល្អ។ ដោយមានការផ្តល់ជាយោបល់ដោយភាគីអ្នកចូលរួម ពាក្យពេចន៏ដែលប្រើប្រាស់ក្នុង SOP មានការផ្លាស់ប្តូរដែលកាន់តែងាយស្រួលយល់ និង កាន់តែមានអត្ថន័យ។ មានសំនួរជាច្រើនត្រូវបានគេសួរដើម្បីបង្ហាញបញ្ជាក់នូវចំនុចមួយចំនួននៅក្នុងគោលការណ៏ SOP។ ចុងបញ្ចប់នៃការពិភាក្សា អ្នកចូលរួមទាំងអស់មានការយល់ព្រមជាមួយនឹង SOP នេះ។ ពួកគេទាំងអស់បង្ហាញពីគោលបំណងក្នុងការចុះហត្ថលេខាលើ SOP នៅសិក្ខាសាលាដ៏ធំខាងមុខ។

ផ្នែកទី ៤---បិទកម្មវិធី

លោកគង់ សំអុនឡើងបិទសិក្ខាសាលា ដោយអរគុណចំពោះអ្នកចូលរួមចំពោះការ ចំណាយពេលក្នុងការចូលរួមនៅក្នុងសិក្ខាសាលា។ គាត់បង្ហាញថា ការពិភាក្សានៃ SOP ដំណើរការល្អដោយសារមានការចូលរួមរបស់ពួកគេ។ គាត់សង្ឃឹមថា សិក្ខាសាលា និង លទ្ធផលនៃការពិភាក្សា នឹងមានប្រយោជន៏សំរាប់អ្នកជំនាន់ក្រោយ។ លោកគង់ សំអុនបានបិទកម្មវិធីដោយរំលឹកអ្នកចូលរួមថា សិក្ខាសាលាដ៏ធំរបស់គំរោងនេះនឹងធ្វើឡើងនៅថ្ងៃទី ១១ មិថុនា នៅសណ្ឋាគារ កាំបូឌីយ៉ាណា និង ផ្តោតសំខាន់លើ SOP។

សង្ខេបៈ

អ្វីដែលសិក្ខាសាលានេះសំរេចបានមានៈ

- ការយល់ដឹងកាន់តែប្រសើរអំពីអ្វីទៅជាសិទ្ធិមនុស្ស និង មធ្យោបាយដែលពួកគេមានការជាប់ពាក់ពន្ធ័ទៅនឹងការធ្វើអាជីវកម្ម។
- វិស័យឯកជន សហជីពកម្មករ និង បណ្តាញអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល គឺត្រូវបានបង្កើតឡើងជាលំដាប់ និងទទួលបានសមាជិកកាន់តែច្រើនទៅៗ ពីគ្រប់វិស័យដើម្បីធ្វើការប្រាស្រ័យទាក់ទង ជាមួយគ្នា។
- សេចក្តីថ្លែងការណ៍នៃគោលការណ៍លើអាជីវកម្ម និងសិទ្ធិមនុស្សនៅកម្ពុជា ត្រូវបានតាក់តែងឡើង។

បើក និង បិទកម្មវិធីដោយៈ

លោក គង់ សំអុន——នាយកកម្មវិធី CCHR

វាគ្មិន និងអ្នករៀបចំៈ

លោក អាឡូនស៊ូ ស៊ូសាន---ប្រធាន មជ្ឈមណ្ឌលអាមេរិចដើម្បីសាមគ្គីភាពការងារជាអន្តរជាតិ ACIL

លោក មឿន តុលា---មន្ត្រីសម្របសម្រួលកម្មវិធី មជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់សំរាប់សហគមន៍ CLEC

លោក ចក់ សុភី——អ្នកសម្របសម្រួលគំរោង CCHR

កញ្ញា ឃុន កែវមុនី — មន្ត្រីគំរោង CCHR

Bijan Hoshi — អ្នកហាត់ការ CCHR

លោក លាង ផាន់ណារ៉ា — អ្នកហាត់ការ CCHR